



Le chômage partiel en Allemagne : le “ remède miracle ” dans la crise ?

Thomas Koch, Joël Massol

► To cite this version:

Thomas Koch, Joël Massol. Le chômage partiel en Allemagne : le “ remède miracle ” dans la crise ?. 2014. hal-01077119

HAL Id: hal-01077119

<https://hal.science/hal-01077119>

Preprint submitted on 23 Oct 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le chômage partiel en Allemagne : le « remède miracle » dans la crise ?

Thomas Koch*
Joël Massol**

2014/26

(*) CRINI - Université de Nantes
(**) LEMNA - Université de Nantes

Le chômage partiel en Allemagne : le "remède miracle" dans la crise ?

Résumé

La crise économique et financière internationale de 2008-2009 a plongé l'Allemagne dans la plus violente récession qu'elle ait connue depuis la crise des années 1930 : durant les trois premiers mois de 2008 le PIB allemand a baissé de 6,6%. Pourtant le nombre des actifs est resté presque stable et le taux d'emploi n'a pas connu de baisse importante ; il atteint même dès la fin de la crise en 2011, un niveau inédit dans l'histoire de la République fédérale. Parmi les mesures de politique économique et sociale prises en Allemagne pour faire face à cette crise, le recours au chômage partiel occupe une place centrale, et sans pareille en Europe si bien qu'il est rapidement considéré comme un "remède miracle" permettant de concilier le maintien de l'emploi et la compétitivité des entreprises. Mais à plus long terme, le chômage partiel n'est-il pas, comme l'ont montré les expériences passées, une manière de "partager le chômage", voire un facteur de précarisation de l'emploi dans les entreprises ?

Cet article tente d'évaluer l'impact du dispositif du chômage partiel en le replaçant dans son contexte socio-économique, mais aussi dans le cadre plus général de la mutation du travail en Allemagne. Pour ce faire, il présente tout d'abord les caractéristiques principales du dispositif du chômage partiel en Allemagne, notamment en le comparant avec le dispositif français. Il rappelle ensuite les modalités de mise en œuvre qui concourent à sa réussite en Allemagne et suggère enfin quelques enseignements à tirer de cette expérience allemande.

* * *

The international economic and financial crisis of 2008-2009 plunged Germany into the most severe crisis it had seen since the 1930s. During the first trimester of 2008, Germany's GDP dropped by 6.6%. However, employment rates have remained almost stable and have even risen to unprecedented levels at the end of the recession in 2011. Among the various political, economic and social measures taken in Germany to cope with the recession, use of the partial unemployment regime has been central and unparalleled in Europe. This method was rapidly considered to be a miracle solution enabling companies to maintain jobs and their competitiveness. However, in the long run, isn't partial unemployment, as past experience has shown, just a way to share unemployment? Could it be considered a potential contributor to job insecurity?

This contribution seeks to evaluate the impact of the partial unemployment regime by resituating it both in its socio-economic context and, more generally, in the context of a changing work system in Germany. To accomplish this, the authors first present the primary characteristics of the partial unemployment regime in Germany and compare it with the French one. Then they study the modes of its implementation which have lead to its success in Germany in order to highlight some lessons which can be learned from the German experience.

* * *

Die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise 2008-2009 hat Deutschland in die tiefste Rezession seit den 1930er Jahren gestürzt : In den ersten drei Monaten des Jahres 2008 ist das deutsche

Bruttoinlandsprodukt um 6,6% geschrumpft. Dennoch ist die Zahl der Erwerbstätigen fast konstant geblieben und die Beschäftigungsquote ist nur wenig gesunken. Sie hat sogar nach Ende der Krise im Jahr 2011 ein in der Geschichte der Bundesrepublik bisher nie gekanntes Niveau erreicht. Unter den wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen, die in Deutschland zur Bekämpfung der Krise ergriffen wurden, nimmt die Kurzarbeit eine zentrale Stellung ein und steht einzigartig in Europa da. So wurde sie schnell als « Wundermittel » angesehen, das es ermöglichte, die Rettung von Arbeitsplätzen mit dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu vereinbaren. Doch ist die Kurzarbeit nicht langfristig - wie vergangene Erfahrungen gezeigt haben - eine Art und Weise, die « Arbeitslosigkeit aufzuteilen », oder sogar ein Faktor, der die Arbeitsplätze in den Betrieben destabilisiert ?

Im vorliegenden Artikel soll versucht werden, die Auswirkungen der Kurzarbeit zu bewerten, wobei diese in ihrem sozio-ökonomischen Kontext betrachtet wird, aber auch im allgemeineren Rahmen der Veränderung der deutschen Arbeitswelt. Dazu werden zunächst die Hauptmerkmale der Kurzarbeit in Deutschland vorgestellt und mit dem entsprechenden Instrumentarium in Frankreich verglichen. Dann wird auf die besonderen Anwendungsmodalitäten hingewiesen, die zum Erfolg der Kurzarbeit in Deutschland beigetragen haben, bevor abschließend einige Lehren aus dem deutschen Beispiel gezogen werden sollen.

* * *

Le chômage partiel en Allemagne : le "remède miracle" dans la crise ?

Pendant la campagne présidentielle française de 2012, le "modèle allemand" a été maintes fois évoqué et même cité en exemple par la presse française et de nombreux hommes politiques pour étayer des débats de politique économique ou esquisser des programmes de réformes sociales¹.

A la grande surprise des observateurs politiques, journalistes et souvent même des économistes français, l'Allemagne, après une profonde récession en 2008-2009, semblait en effet sortie presque indemne de la profonde crise économique et financière qui avait touché le monde entier après la faillite de la banque Lehman Brothers en septembre 2008. Tandis que la plupart des grands pays industrialisés européens présentaient encore d'importants déficits budgétaires, accompagnés d'une dérive de leurs finances publiques et connaissaient une faible croissance économique ainsi qu'un taux de chômage élevé, l'Allemagne s'illustrait par une baisse constante du chômage, des excédents record de son commerce extérieur, et elle parvenait même à améliorer l'état de ses comptes publics. Dans le débat politique et médiatique en France, l'attention s'est concentrée sur les réformes Hartz, et en particulier celle dite Hartz IV qui a réformé le système des prestations sociales à partir de janvier 2005. Cette dernière réforme fut tantôt portée au pinacle dans une admiration béate, tantôt décriée comme la cause de l'appauvrissement des couches défavorisées de la population allemande (cf. Lasserre 2012, *Libération* 28-1-2014). D'autres aspects de la politique économique et sociale allemande ont focalisé davantage l'attention des chercheurs sur le dispositif de chômage partiel qui a été amélioré par plusieurs compromis successifs entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics lors de la crise de 2008-2009.

Il est vrai qu'en Allemagne, le chômage partiel a rapidement pris une ampleur impressionnante et souvent sans commune mesure avec la place qui lui était accordée par les autres pays européens dans la lutte contre la crise. Le nombre de salariés touchés par le chômage partiel était beaucoup plus élevé - 5 fois plus qu'en France au plus fort de la crise ! -, et, en dépit de la récession brutale qui frappait tous les secteurs de l'activité économique, le chômage ne semblait pas augmenter.

A première vue, le chômage partiel en Allemagne paraissait donc être la cause directe du maintien de l'emploi et de la relative bonne santé du marché du travail, et cela d'autant plus que le chômage frappait massivement des pays tels la France qui n'avaient pas eu recours dans les mêmes proportions à ce dispositif pour faire face à la récession de 2008-2009.

Les économistes (cf. Bach et al. 2009 ; Eichhorst et Marx 2009 ; Brenke et Zimmermann 2010 ; Möller 2010 ; Will 2010) se sont aussitôt employés à étudier les corrélations possibles entre les mesures de chômage partiel et la stabilité du marché du travail en Allemagne, ce qui a donné naissance à un grand nombre d'études et travaux sur ce sujet. Ces derniers ont tenté de mesurer, d'une part, l'impact direct du chômage partiel sur la crise économique et sociale en Allemagne et, d'autre part, la place qu'a occupée ce dispositif dans l'éventail des composantes de la politique économique et de la régulation du marché du travail allemand.

Cet article présente tout d'abord les caractéristiques principales du dispositif du chômage partiel en Allemagne, notamment en le comparant avec le dispositif français (partie 1). Il rappelle ensuite les modalités de sa mise en œuvre dans le contexte de la crise de 2008-2009 (partie 2), puis il tente de clarifier la question controversée de l'impact et de l'utilité du dispositif du chômage partiel en période de crise à partir du cas allemand (partie 3). Finalement, le chômage partiel est-il un instrument de politique sociale efficace qui stabilise le marché du travail ou au contraire, une

¹ Cf. *Le Monde* du 29-2-2012, Sarkozy-Hollande : deux conceptions du modèle économique allemand ; *La Tribune* du 30-1-2012 : Sarkozy prend des risques en faisant constamment référence au modèle allemand. *Le Point* du 18-1-2012 : Sarkozy vante le modèle allemand, mais peut-il imiter Schröder ?

manière de "partager le chômage", un amortisseur social ne servant qu'à retarder de quelques mois les licenciements ? Quels enseignements peut-on tirer de l'expérience allemande ?

I - Le chômage partiel en Allemagne et en France

Le chômage partiel (encore appelé chômage technique ou activité partielle) est un dispositif qui permet aux entreprises confrontées à des difficultés passagères de nature économique, technique ou à la suite d'une catastrophe naturelle, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. Le recours au chômage partiel a donc un caractère à la fois temporaire et collectif. Toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité, peuvent recourir au dispositif légal de chômage partiel (Calavrezo et Lodin 2012).

Pour les salariés, une période de chômage partiel se traduit par une diminution du temps de travail associée à une diminution de la rémunération et le maintien du contrat de travail. La rémunération des heures non travaillées est partiellement prise en charge (par l'assurance-chômage en Allemagne, par l'Etat et l'Unedic en France).

Le dispositif du chômage partiel a donc une double dimension : en tant qu'instrument de protection de l'emploi, il est une composante essentielle d'une politique sociale, et en tant qu'instrument de flexibilité interne permettant aux entreprises d'ajuster temporairement leur main d'œuvre à leur activité économique, il fait partie intégrante de la politique économique.

Aperçu historique

En Allemagne, le recours à des mesures de chômage partiel est relativement ancien, il date du 19^{ème} siècle. Déjà dans l'Allemagne wilhelminienne, quelques mesures de chômage partiel firent leur apparition, notamment dans l'industrie du tabac menacée par les augmentations d'impôts et des droits de douane. A la fin de la Première Guerre mondiale, les réglementations existantes visant à la protection de l'emploi furent renforcées et systématiquement étendues à tous les secteurs industriels, puis quelques années plus tard, en 1927, l'ensemble des mesures *ad hoc* prises jusqu'alors, fut intégré dans la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage („*Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*“ (AVAVG). Pendant la crise économique mondiale qui suivit le Krach boursier de Wall Street, environ 20% des salariés furent touchés par des mesures de chômage partiel prises dans l'urgence. A partir des années cinquante, les dispositions légales fixées dans le Code social allemand de RFA (*Sozialgesetzbuch III : SGB III*) et réglementant le chômage partiel furent amendées à plusieurs reprises, en 1956, 1969 et 1997. Après le « miracle économique », il fallut attendre la brève embellie conjoncturelle de 1967 pour que des mesures de chômage partiel fassent de nouveau leur apparition (Will 2010, p. 4-5, xxiii ; Brenke, Rinne et Zimmermann 2010, p. 2-4).

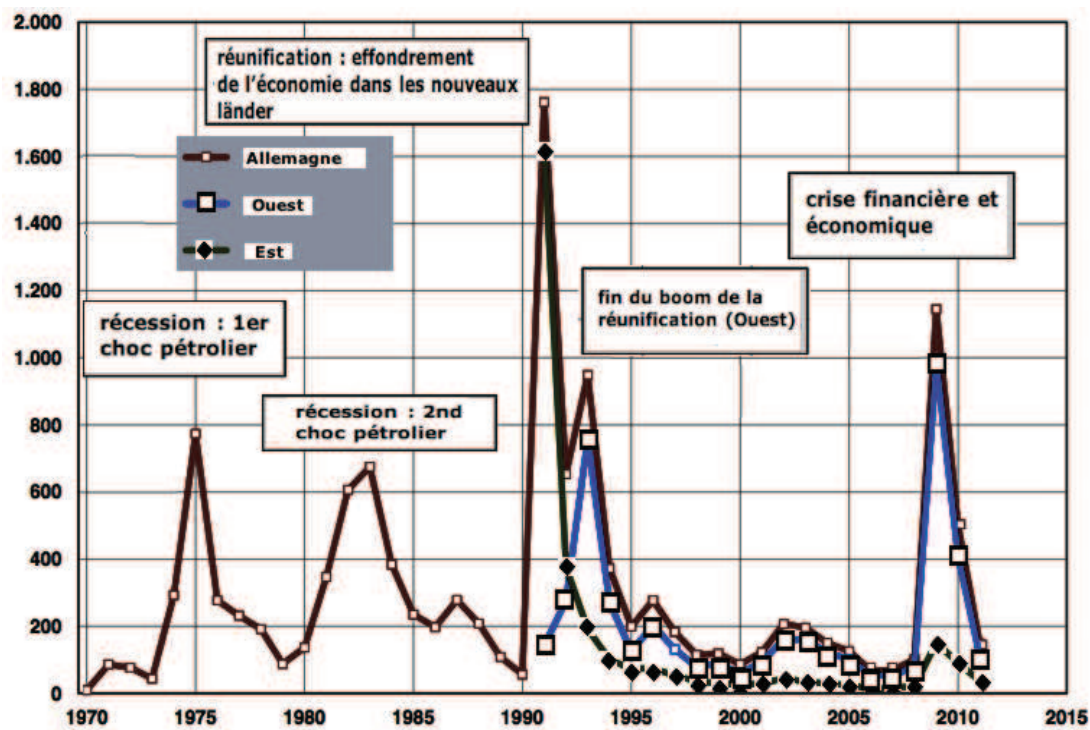
Les deux chocs pétroliers qui se sont succédé en 1973/1974 et 1979/1980 entraînèrent à chaque fois une période de retournement conjoncturel et une hausse plus importante du chômage qui fut partiellement endiguée par des mesures de chômage partiel (cf. graphique 1 - Evolution du chômage partiel en Allemagne).

Lors de l'effondrement de l'activité économique dans l'est de l'Allemagne à la suite de la réunification en 1990, le recours au chômage partiel connut une ampleur et une durée inédites : en 1991, 1,6 million de salariés étaient touchés par le chômage partiel dans les nouveaux Länder, contre 600 000 dans les anciens Länder. Pourtant, dans les nouveaux Länder, le recours massif à ce dispositif de politique sociale et économique qui paraissait avoir fait ses preuves dans le passé, fut cette fois marqué par l'insuccès.

La récession qui apparut ensuite en Allemagne en 1993 (fin du boom économique lié à la Réunification, choc pétrolier dû à la 1^{ère} Guerre du Golfe) déclencha un ralentissement de l'activité économique, et un nouveau recours au chômage partiel beaucoup plus massif dans l'ouest de l'Allemagne où il touchait plus de 756 000 salariés, que dans l'est de l'Allemagne (191 000) où

d'autres instruments de politique sociale avaient pris le relais (Völkel, 1997, p. 130 ; Eichhorst et Marx 2090, p. 26 ; Brenke, Rinne et Zimmermann 2010, p. 4-5). (cf. tableau 1 - Nombre de salariés en chômage partiel en Allemagne, 1991-2011).

Graphique 1 - Evolution du chômage partiel en Allemagne (1970-2012)



En ordonnée, le nombre de salariés concerné, en milliers.

Source : Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland (2012)

Tableau 1 - Nombre de salariés en chômage partiel ; Allemagne 1991-2011.

année	Allemagne	Ouest	Est
1991	1.761.232	141.547	1.619.685
1992	653.016	276.437	376.579
1993	948.363	756.827	191.536
1994	372.288	271.964	100.324
1995	198.580	125.192	73.388
1996	277.294	202.611	74.683
1997	182.853	130.687	52.166
1998	115.205	78.788	36.416
1999	118.647	89.669	28.978
2000	86.052	59.318	26.734
2001	122.942	93.933	29.009
2002	206.767	162.123	44.645
2003	195.371	160.496	34.876
2004	150.593	121.610	28.984
2005	125.505	100.809	24.696
2006	66.981	54.090	12.890
2007	68.317	51.903	16.414
2008	101.540	80.168	21.373
2009	1.144.407	987.781	150.784
2010	502.694	411.910	89.891
2011	147.607	110.645	36.962

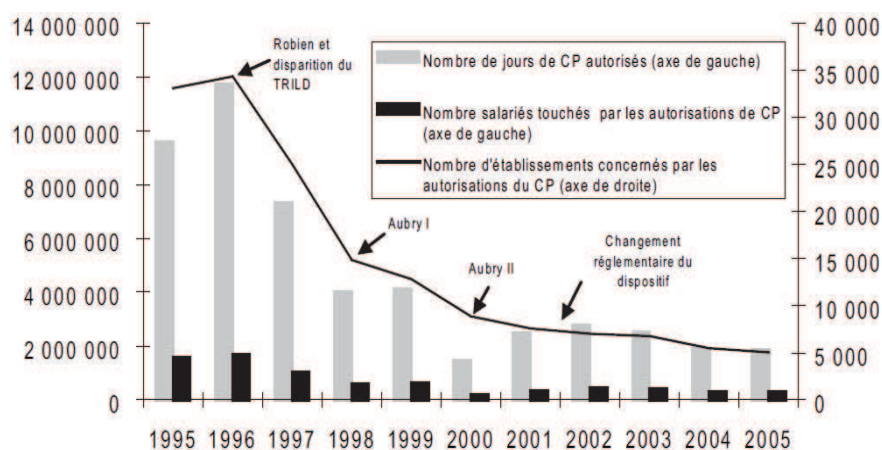
Source : Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland (2012)

En France, les études historiques sur le chômage partiel en France sont peu nombreuses et les rares données statistiques et séries temporelles disponibles posent des problèmes méthodologiques lors de la comparaison entre elles, et davantage encore avec les données allemandes. En dépit de ces difficultés qui incitent à la prudence, on peut cependant retenir que, pour faire face aux crises économiques et financières ou aux fluctuations de la conjoncture, les entreprises françaises ont eu, jusqu'à la fin des années 1990, davantage recours aux mesures dites de flexibilité externe (temps partiel, licenciements économiques, intérim etc.) qu'au dispositif de chômage partiel. Le nombre de salariés des secteurs marchands concernés par les autorisations administratives de chômage partiel a même connu une baisse sensible : il est passé de 1,7 million en 1996 à 0,3 million en 2005 (Cavralezo, Duhautois et Walkowiak 2009) (cf. graphique 2 - Les autorisations de chômage partiel en France, 1995-2005)

Au cours des années suivantes, un dispositif particulier fut mis en place pour améliorer les conditions du recours au chômage partiel jusqu'alors en vigueur et faire face à la hausse de chômage en période de récession. Il s'intitulait "Temps réduit indemnisé de longue durée" (TRILD). Il a vu le jour en 1993. Ce dispositif qui permettait notamment de réduire le temps de travail de 1200 heures en dessous de la durée légale, contre 700 heures seulement à l'époque pour le dispositif classique de chômage partiel, semble ne pas avoir suscité l'intérêt des entreprises et a été supprimé en 1996 (Le Cohu 2009).

Entre 1995 et 2005, le recours au chômage partiel a considérablement diminué (cf. graphique 2) en raison de la concurrence des lois Aubry I et Aubry II relatives à la réduction du temps de travail (RTT). A la suite de la réduction et de l'aménagement du temps de travail induits par ces lois, les entreprises se sont en effet trouvées dans l'obligation de recourir à des mesures de RTT avant d'avoir recours au chômage partiel lorsqu'elles étaient confrontées à des fluctuations conjoncturelles de leur activité. Sans tomber complètement en désuétude, le chômage partiel a ainsi été relégué au second plan jusqu'à la crise de 2008-2009.

Graphique 2 - Les autorisations de chômage partiel en France (1995-2005)



Source : Panel des autorisations annuelles de chômage partiel construit à partir des fichiers mensuels d'autorisation de 1995 à 2005 (Dares, DDTEFP).

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant bénéficié d'autorisations (tous secteurs d'activité et toutes tailles confondus ; secteurs privé et public), soit plus de 93 000 établissements.

Source : Calavrezo, 2009.

Différences et similitudes des dispositifs allemands et français

Si le chômage partiel renvoie à la même réalité en Allemagne et en France, les modalités de mise en œuvre de ce type de dispositif dans les deux pays sont souvent différentes en matière de régime et de durée d'indemnisation, ainsi que de financement des mesures.

En Allemagne, trois régimes d'indemnisation du chômage partiel sont en vigueur. Ils relèvent tous les trois du régime général de l'assurance chômage : l'allocation dite de "chômage technique pour intempéries" (*Saisonkurzarbeitergeld* ou *Schlechtwettergeld*) est versée pour l'essentiel dans le secteur du bâtiment, "l'allocation de chômage liée à un transfert" (*Transferkurzarbeitergeld*) est utilisée dans les entreprises touchées par des mesures de restructuration, lorsque les salariés sont transférés dans des sociétés provisoires. Lorsqu'il est question du chômage partiel dans le débat public, c'est la plupart du temps de la troisième forme d'allocation dont il s'agit : de "l'allocation de chômage partiel conjoncturel" (*konjunkturelles Kurzarbeitergeld / Kug*). Cette allocation de chômage partiel, versée lors de réductions temporaires de l'activité entraînées par les fluctuations de la conjoncture économique, peut être accordée lorsque l'entreprise doit faire face à des événements inéluctables et limités dans le temps et lorsqu'un tiers des salariés est touché par une réduction de la rémunération de plus de 10%. (Code social allemand). La proportion minimale des salariés devant être concernés par les mesures pour que l'entreprise puisse avoir recours au dispositif a été modifiée à plusieurs reprises : elle a été réduite à 10% en 2009, elle s'élève aujourd'hui de nouveau à un tiers (Bundesagentur Merkblatt 8b, p. 7).

En Allemagne, le recours au chômage partiel relève d'une approche assurancielle et contractuelle dans laquelle l'Etat n'est pas partie prenante : il ne participe pas aux négociations entre les partenaires sociaux et n'apporte aucune contribution financière au système d'assurance-chômage. L'instauration de mesures de chômage partiel n'est pas soumise à une autorisation des pouvoirs publics comme en France. Elle résulte d'un compromis inscrit soit dans un accord collectif (entre les syndicats et les organisations patronales) valable au niveau d'une branche, soit dans un accord conventionnel d'entreprise (entre les représentants du personnel et l'employeur). Quant aux négociations, elles se déroulent sur un mode intégratif : chacun des partenaires s'efforce de contribuer à un compromis dans une relation d'échange "gagnant-gagnant", et non sur un mode distributif dans lequel les gains des uns résultent des pertes des autres (Walton et McKersie, 1965). Un accord de mise en place de chômage partiel constitue donc un "compromis institutionnalisé" par excellence, pour reprendre l'expression de G. Colletis (2004).

L'indemnité de chômage partiel conjoncturel (*Kug*) perçue pendant la période non travaillée s'élève - en simplifiant - à 60% du salaire net pour les salariés sans enfants, et à 67% pour des salariés ayant des enfants.

En plus de l'allocation de chômage partiel proprement dite, l'Agence fédérale pour l'emploi a pris en charge, à partir de février 2009, la moitié des cotisations sociales afférentes à la partie du salaire non payée par l'employeur, cotisations que les employeurs devaient, avant cette date - et doivent à nouveau aujourd'hui - eux-mêmes assumer.

Cette prise en charge des cotisations sociales par l'Agence fédérale pour l'emploi a concerné, à partir de 2009, également les salariés en chômage technique pendant plus de 6 mois, et aussi les salariés des agences intérimaires, au plus haut de la crise². La durée maximale du chômage technique était de 6 mois, mais, dans des situations exceptionnelles, elle pouvait être prolongée par décret du ministre fédéral du travail. Ainsi a-t-elle été modifiée à plusieurs reprises : une première fois en janvier 2009, elle a alors été prolongée à 12 mois, puis une nouvelle fois en juillet 2009 à 24 mois. En 2014, elle est revenue à 12 mois. Quant au temps de travail proprement dit, il peut être réduit dans certains cas à zéro, si ce temps est intégralement consacré à la formation (Bosch 2010, Brenke, Rinne et Zimmermann 2010 ; Fréhaut 2012a ; Eichhorst et Marx 2009, p. 24-25 ; Rinne et Zimmermann 2011, p. 4 ; Will 2010, p. 5-6 ; Burda et Hunt 2011, p. 298 ; Hofstätter et al. 2011, p. 19 ; Bach et al. 2009, p. 58 ; Bundesagentur Merkblatt 8b, p 8.).

En France

² L'extension du dispositif à une catégorie de salariés particulièrement exposés, les travailleurs intérimaires, renforce la dimension sociale de cet instrument en luttant contre la précarité de certains emplois.

Face à l'ampleur de la crise et aux pertes de revenus des salariés touchés par le chômage partiel, l'Etat et les partenaires sociaux de l'Unedic ont apporté des améliorations substantielles au dispositif de chômage partiel jusqu'alors en vigueur. C'est ainsi qu'un nouveau dispositif a vu le jour en mai 2009, *l'activité partielle de longue durée* (APLD). Au lieu d'être limitée à 6 semaines comme dans le cas du chômage partiel "classique", la durée de la convention de chômage partiel est passée à 3 mois, et pouvait être prolongée jusqu'à 12 mois.

Dans tous les cas, l'employeur devait, pour mettre en place des mesures de chômage partiel, consulter les représentants du personnel et surtout demander au préalable une autorisation administrative auprès d'un organisme étatique, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Cette dernière disposait d'un délai de 20 jours pour répondre à la demande. Cette autorisation administrative préalable a été supprimée en mars 2012, puis rétablie quelques mois plus tard. L'employeur devait en outre s'engager à proposer à chaque salarié un entretien au cours duquel était abordée la question des possibilités de formation. Cependant, les salariés n'étaient pas autorisés à suivre de formation pendant les heures chômées. Cette interdiction a été levée par la loi en 2012.

L'indemnisation a, elle aussi, été revue à la hausse avec la mise en place de l'APLD : elle représente 75% du salaire horaire brut (Calavrezo et Lodin 2012) et elle est versée par l'employeur qui perçoit ensuite un remboursement partiel de l'Etat. Cette avance de trésorerie que doit effectuer l'entreprise en difficulté n'est pas de nature à encourager le recours au chômage partiel. (Eichhorst et Marx 2009, p. 23-24 ; Fréhaut 2012a et 2012b, Charpail 2012).

A première vue, l'indemnisation française est donc plus généreuse pour le salarié que celle d'outre-Rhin (avec 60% ou 67% du salaire net versés par l'assurance-chômage). Cependant, il faut garder à l'esprit que la comparaison de l'indemnisation réelle dans les deux pays est difficile. En effet, en plus des indemnités légales, un grand nombre de compléments de salaires (intéressement, primes, retraites et assurances complémentaires d'entreprise), qui échappent assez largement à la saisie statistique, sont versés aux salariés dans les deux pays à la suite de conventions collectives ou d'accords conventionnels. Ainsi, dans le secteur de la chimie allemande par exemple, l'allocation de CP fixée par la convention collective s'élevait à 90% du salaire net en 2010 (Bach et al. 2009, p. 59-63 ; Hofstätter et al. 2011, p. 32).

Si l'indemnisation légale du chômage partiel est plus élevée en France qu'en Allemagne, elle a en revanche une durée maximale plus courte (12 mois contre 24 mois au cœur de la crise en 2009, et semble peser davantage dans les charges de l'entreprise (Fréhaut 2012b). Le dispositif allemand, qui fait écho au modèle danois de flexicurité (Boyer 2006) paraît mieux réussir à combiner la protection de l'emploi et la formation des salariés. Il vise aussi à améliorer l'employabilité des salariés et contribue ainsi, à plus long terme, à renforcer la compétitivité des entreprises.

II - L'Allemagne et la crise de 2008 / 2009 : le cas du chômage partiel

Crise financière, crise économique et crise sociale : quel impact en Allemagne ?

Fortement alimentée par le développement débridé du crédit hypothécaire, la bulle spéculative qui s'était formée entre 2001 et 2006 sur le marché immobilier américain éclate en 2007. Les défaillances en chaîne, qui sont liées entre autres à la titrisation et au recours incontrôlé aux produits dérivés, provoquent en septembre 2008 la faillite de la banque Lehman Brothers et entraînent une crise de confiance puis des faillites en cascade. La crise financière devient ainsi en quelques mois une crise économique, mondiale et systémique (cf. Jorion 2009 et 2011 ; Aglietta 2010 ; Outin 2013). Si les plans de sauvetage des banques mis en place par les gouvernements et les organisations financières internationales parviennent à contenir provisoirement l'effondrement du système financier mondialisé, ceux-ci ont peu d'effets sur la récession brutale provoquée par les mesures

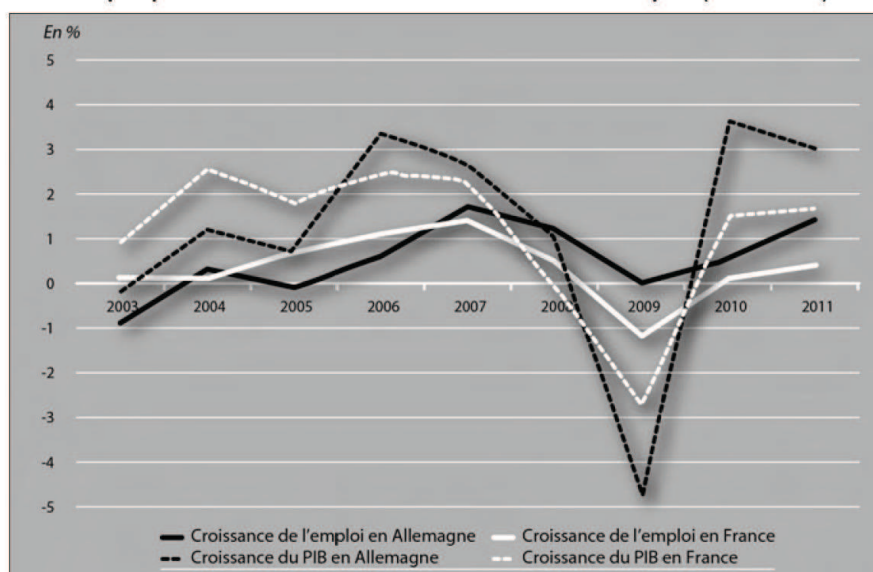
d'assainissement. Cette "grande récession" déclenche une augmentation massive du chômage et une profonde crise sociale.

La crise économique et financière internationale de 2008-2009 n'épargne pas l'Allemagne, bien au contraire. Cette dernière est plongée dans la plus profonde récession connue depuis la crise économique mondiale du début des années 1930 : au cours du premier trimestre de 2008, le PIB a baissé de 6,6% et la production industrielle a chuté de 20% entre le deuxième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009.

Toutefois, la crise ne se manifeste pas dans tous les pays de la même manière ni pendant la même durée.

Contrairement aux Etats-Unis et à d'autres pays (Espagne, Irlande), l'Allemagne n'a pas connu de bulle spéculative dans le secteur de l'immobilier, et la consommation des ménages est restée stable. Une des causes essentielles de la récession en Allemagne semble être la chute de la demande de produits industriels sur le marché mondial. Le poids dans le PIB allemand des entreprises industrielles tournées vers l'export explique probablement le fait que la crise ait pris une plus grande ampleur en Allemagne qu'en France : entre le début de l'année 2008 et le début de l'année 2009, le PIB a baissé sensiblement plus en Allemagne (6,6%) qu'en France (3,9%). En Allemagne, la récession a surtout frappé les entreprises industrielles exportatrices dans les secteurs de la métallurgie, la chimie et la construction mécanique et les régions de l'ouest de l'Allemagne dans lesquelles sont implantées une grande partie de ces entreprises : le Bade-Wurtemberg, la Bavière, la Rhénanie du Nord Westphalie. (Möller 2010, Burda et Hunt 2011, p. 273-279, Fréhaut 2012a, p. 64 ; Charpail 2012, p. 209-210).

Graphique 3 - Croissance annuelle du PIB et de l'emploi, 2003-2011



Source : Charpail, 2012, d'après OCDE, Eurostat 2011, estimations nationales Insee, Destatis (emploi)

Si la récession a été particulièrement brutale en Allemagne, elle a aussi été relativement brève : dès 2009, la récession était terminée, le PIB augmentait de 3,5%, le nombre de salariés de 0,5% et le volume total des heures travaillées de 2,6%. En 2011, la production avait de nouveau atteint le niveau d'avant la crise et le taux d'emploi (plus significatif que le taux de chômage, qui peut varier selon les méthodologies utilisées) atteignait un niveau inédit dans l'histoire de la République fédérale allemande (Spitznagel et Wanger 2012, p. 6 ; Brenke, Rinne et Zimmermann 2011, p. 2 ; cf. aussi Eichhorst 2012).

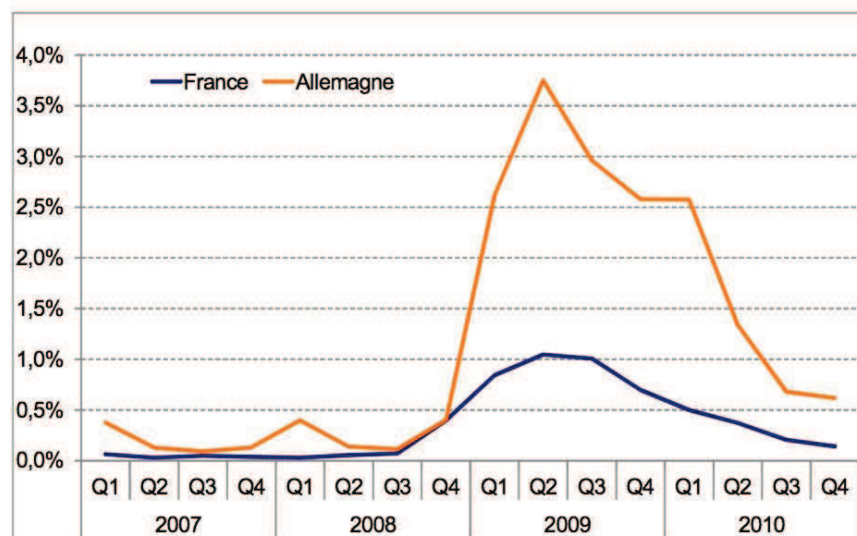
"L'incomparable chômage partiel" en Allemagne³

Les réponses apportées en Allemagne et en France pour faire face à la crise dans le domaine de l'emploi sont différentes. Elles s'inscrivent dans la continuité de leurs traditions nationales respectives en matière de politique de l'emploi. En Allemagne, l'ajustement de l'emploi est opéré en premier lieu par des mesures de flexibilité interne décidées lors de "compromis institutionnalisés" successifs et dans le cadre de négociations entre les partenaires sociaux. En France, la sauvegarde de l'emploi a surtout résulté de mesures de flexibilité externe prises par la puissance publique, et le chômage partiel paraît avoir été relégué au second plan pour répondre à la baisse d'activité.

Quel que soit le critère considéré, le chômage partiel a pris en Allemagne une dimension qui est sans commune mesure avec la plupart des pays européens, et en particulier avec la France.

Au plus fort de la crise, pendant la première moitié de l'année 2009, le chômage partiel a touché environ 5 fois plus de salariés en Allemagne qu'en France : presque 1,5 million de salariés en Allemagne et à peine 300 000 en France. Même considéré de manière relative, l'écart entre l'Allemagne et la France est considérable (cf. graphique 4 - % du nombre total de salariés en chômage partiel). Quant à la durée des périodes de chômage partiel, elle était aussi beaucoup plus élevée en Allemagne qu'en France : elle s'élevait en moyenne à 5 mois pour un salarié en Allemagne et à 8 semaines pour un salarié en France.

Graphique 4 - % du nombre total de salariés en chômage partiel



Source : Fréhaut, 2012.

D'après les calculs de l'OCDE (2010), les mesures de chômage partiel auraient permis, à court terme, de sauver environ 221 000 emplois en Allemagne, et 18 000 en France.

Cette différence d'ampleur du phénomène en Allemagne et en France se reflète aussi dans la charge financière que représente le dispositif de chômage partiel pour les finances publiques des deux pays : selon Fréhaut (2012a, p. 62), l'Allemagne a consacré entre 2007 et 2010 un budget estimé à 9,5 milliards d'euros, soit 9 fois plus que la France (1,1 milliard d'euros) pendant la même période.

La différence d'échelle dans la comparaison du chômage partiel en Allemagne et en France ne s'explique pas seulement par des politiques économiques et sociales divergentes. Elle tient aussi à des facteurs structurels.

³ Nous reprenons ici l'expression forgée par Charpail 2012.

Le chômage partiel est pour l'essentiel utilisé dans le secteur industriel, or l'Allemagne est l'un des pays européens dans lequel le nombre d'emplois manufacturiers est le plus élevé, en chiffres absolus et même en comparaison avec la population totale (19%, contre 12% en France). Au milieu de l'année 2009, environ 4/5 des emplois industriels sont concernés par le chômage partiel, notamment dans la métallurgie, la construction mécanique, l'automobile et certains sous-secteurs de la chimie (les matières plastiques).

Enfin, l'ampleur du chômage partiel en Allemagne s'explique aussi par le nombre et la taille des entreprises concernées. Certes le chômage partiel a été proportionnellement plus utilisé dans les grandes entreprises, en Allemagne comme en France. Toutefois, on constate en Allemagne un déplacement du chômage partiel des grandes entreprises vers les petites au début 2011, tandis qu'il reste cantonné aux grandes entreprises en France (Brenke, Rinne et Zimmermann 2010, p. 5-8 ; Möller 2010, p. 330-331 ; Fréhaut 2012a, p. 60-62 ; Fréhaut 2012b ; Charpail 2012, p. 213-216).

III - Le chômage partiel en Allemagne : "miracle de l'emploi" ou "partage du chômage" menant à une précarisation de l'emploi ?

Une réussite incontestable

Le chômage partiel : un amortisseur social efficace

En Allemagne, la brutale et historique contraction du PIB durant la crise de 2008-2009 n'a pas entraîné de contraction de l'emploi, contrairement à ce qui s'est produit dans les autres pays européens de la zone euro (cf. tableau 2 - Impact de la crise sur le PIB et ajustement de l'emploi dans quelques pays de l'OCDE). L'emploi est resté stable tandis qu'on a assisté dans tous les autres pays à des destructions massives d'emploi. Le recours au chômage technique n'a pas été annonciateur de licenciements économiques, comme le prédisait la littérature économique (Calavrezo, Duhautois et Walkowiak 2009, p. 3 ; Cette 2012, p. 43), il a au contraire permis de sauvegarder entre 200 000 et 400 000 emplois, selon les modes de calcul (Will 2010, p. 35 ; Möller 2010, p. 333 ; Burda et Hunt 2011, p. 299 ; Spitznagel et Wanger 2012, p. 6 ; Fréhaut, 2012a, p. 81). Ce "miracle de l'emploi" est largement imputable au recours massif au chômage partiel. Pour les salariés concernés, il a entraîné une baisse moyenne de 3,1% du volume annuel des heures travaillées par salarié en 2009, ce qui représente un peu plus de 41 heures sur l'année (Spitznagel et Wanger 2012, p. 5). Cette baisse résulte d'un partage du travail entre les salariés qui peuvent rester en activité dans l'entreprise malgré la violente contraction des carnets de commande. Le chômage partiel est certes loin d'avoir été indolore pour les salariés concernés, mais il a bel et bien eu un puissant effet stabilisateur pour le marché du travail et un rôle d'amortisseur social de la crise.

Tableau 2 - Impact de la crise sur le PIB et ajustement de l'emploi dans quelques pays de l'OCDE

	Croissance du PIB	Croissance de l'emploi total	Croissance de la durée annuelle moyenne du travail par employé	Croissance de la productivité par employé	Croissance de la productivité par heure travaillée	Évolution du taux de chômage
France	- 3,9	- 1,6	- 0,5	- 2,3	- 1,7	2,0
Allemagne	- 6,0	0,2	- 3,0	- 6,2	- 3,2	0,0
Irlande	- 9,5	- 10,8	- 2,5	1,2	3,8	7,0
Italie	- 6,9	- 1,7	- 0,5	- 5,2	- 4,6	1,1
Portugal	- 3,1	- 2,1	—	- 1,0	—	1,5
Espagne	- 4,5	- 8,0	—	3,5	—	8,6
Zone euro	- 4,7	- 1,8	—	- 2,9	—	2,2
Japon	- 7,5	- 2,1	- 3,4	- 5,4	- 2,0	1,3
Royaume-Uni	- 6,1	- 2,0	- 0,7	- 4,1	- 3,4	2,6
États-Unis	- 3,9	- 4,1	- 0,9	0,2	1,1	4,3

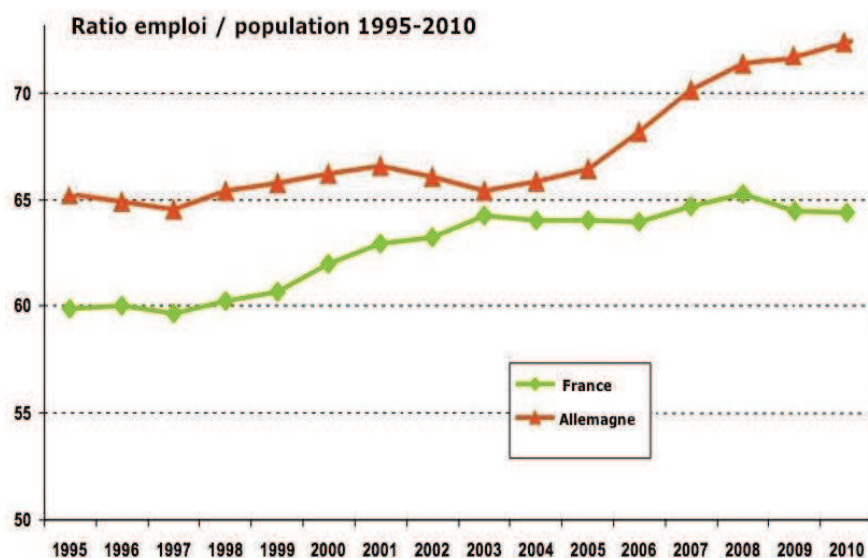
En %, glissements, du 1er trimestre 2008 au 1er trimestre 2009.

Source : Cette, 2012

Le chômage partiel, prélude à une baisse du chômage en Allemagne

Si le chômage a baissé au cours des dernières années, il n'est guère possible d'imputer cette baisse à une rétractation du marché du travail liée à la baisse démographique ou à une diminution des heures travaillées. Bien au contraire, le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé en Allemagne, comme le montre le graphique 5. Le taux d'emploi est passé de 65% à 71% entre 2005 et 2010, et c'est dans la tranche des salariés les plus âgés qu'il a progressé le plus (18 points entre 2003 et 2009, pour les 55-64 ans) (Eichhorst 2012 ; Schneider 2012 ; Didier 2012).

Graphique 5 - Taux d'emploi en France et en Allemagne



Source : Eichhorst 2012, calculs à partir des données de l'OCDE

Le chômage partiel pour les entreprises : profits et pertes

Les efforts financiers consentis par les entreprises pour conserver des salariés devenus tout à coup "peu rentables" ont été compensés à moyen terme par des gains substantiels qui ne sont pas tous

quantifiables. En recourant au chômage partiel, les entreprises ont tout d'abord fait l'économie de certains "coûts de transaction" : les coûts de licenciement et du paiement en heures supplémentaires des heures accumulées sur les comptes épargne-temps ; puis, lors de la reprise, des coûts liés à la recherche, à l'embauche et à la formation de nouveaux salariés qualifiés pour répondre rapidement à la demande. Le licenciement d'un million de salariés pendant la crise, puis l'embauche du même nombre après la crise auraient coûté au total 44 milliards d'euros. (Fréhaut 2012b, p 4). Si l'on met en relation ce coût potentiel des licenciements économiques, avec le montant réellement dépensé par les entreprises pour financer le chômage partiel, soit 5 milliards en 2009, selon Bach et Spitznagel (2009, p. 8), on mesure combien cette opération a été rentable pour les entreprises.

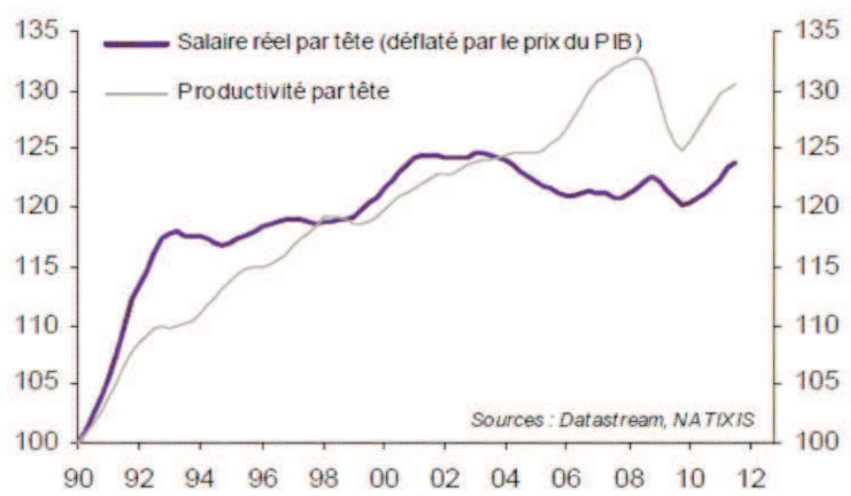
Le choix de recourir au chômage partiel peut aussi être considéré comme une "thésaurisation de main d'œuvre" ("*labour hoarding*") Les entreprises allemandes avaient en effet profité de la bonne conjoncture de la période 2005-2008 pour reconstituer leurs marges et elles jouissaient d'une bonne santé économique et financière en 2008. Elles pouvaient alors craindre, en cas de licenciements massifs, de perdre des collaborateurs précieux, dont elles éprouveraient cruellement le manque, une fois la récession passée. (Möller 2010, Fréhaut 2012, S. 64). Burda et Hunt (2011, p. 306-312, cf. Bach 2010, p. 4) soulignent que les entreprises allemandes avaient, en dépit de la modération salariale acceptée par les syndicats (cf. Brenke et Grabka 2011), contre toute attente embauché moins de personnel que ce qu'aurait permis la bonne situation économique de la période 2005-2008. Le pessimisme exagéré dans la conjoncture favorable a paradoxalement fait place à un certain optimisme au moment de la crise - une raison supplémentaire pour les entreprises, selon les auteurs, de « thésauriser » la main d'œuvre.

Par ailleurs, les problèmes démographiques auxquels est confrontée l'Allemagne ont probablement aussi incité les entreprises à une certaine circonspection en matière de licenciement : plus une société est vieillissante, et plus il est difficile de recruter du personnel mobile, flexible et qualifié (Möller 2010, p. 333).

Quels qu'en soient les motifs, cette thésaurisation de main d'œuvre souvent très qualifiée s'est révélée rentable et même un bon investissement pour l'avenir... Elle a en effet donné aux entreprises la capacité de rebondir dès les premiers signes d'embellie conjoncturelle (en 2010, le PIB allemand a crû de 3,6% !) tandis que leurs concurrents internationaux étaient encore apathiques.

Il est vrai que la rétention de la main d'œuvre liée au sous-ajustement de l'emploi a provoqué une baisse provisoire de la productivité par salarié et de la productivité horaire en Allemagne (Burda et Hunt 2011, p. 280-281 ; Cette 2012, p. 42), comme l'illustre le graphique 6 - Evolution de la productivité et du salaire réel par tête. Toutefois, ce prix payé par les entreprises peut aussi être interprété comme un élément du compromis, une contrepartie après les efforts demandé par les lois Hartz et les années de modération salariale qui avaient permis d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Graphique 6 - Évolution de la productivité et du salaire réel par tête (indice 100 en 1990)



Source : Flash Natixis, 2010 n° 208-3

Cette esquisse de bilan du chômage partiel en termes de coûts / bénéfices pour les différentes parties prenantes s'avère riche d'enseignements, mais elle demeure assez partielle. Elle oblitère en effet une partie de la réalité des avantages du chômage partiel au plan humain, notamment, les bénéfices psychologiques et sociaux individuels du maintien en emploi ainsi que ses bienfaits pour la cohésion sociale.

Une arme efficace au cœur d'un arsenal de mesures

Un ensemble d'instruments de flexibilité interne

Enfin, si l'on veut comprendre la réussite spectaculaire du chômage partiel en Allemagne, il faut replacer cet instrument essentiel au cœur du dispositif dont il fait partie, et dans le contexte plus général de la politique pour l'emploi en Allemagne. Il convient aussi de rappeler que, contrairement à la France, l'Allemagne privilégie les mesures de flexibilité interne et la négociation collective entre les partenaires sociaux sur un mode intégratif.

L'expression "miracle de l'emploi" ("*Jobwunder*", cf. Schneider 2012) a été forgée par les media allemands et ne rend compte que d'une partie de la réalité socio-économique. L'idée même d'un "remède miracle" pour combattre la hausse du chômage en période de récession a du reste été aussitôt remise en question par les chercheurs. Les uns ont mis en avant d'autres facteurs explicatifs contribuant à la stabilité du marché du travail ou à la solidité de la puissance économique allemande en période de récession (cf. Eichhorst et Marx 2009 ; Möller 2010 ; Spitznagel et Wanger 2012 ; Cette 2012), les autres ont tenté de mesurer l'impact réel du chômage partiel en isolant certains facteurs dans des modèles statistiques ou économétriques (cf. Hijzen et Martin 2013 ; Balleer et al. 2013 ; Burda et Hunt 2011).

Sans entrer dans les controverses suscitées par la confrontation de ces approches très différentes, il faut garder à l'esprit, que la loi incitait les entreprises à ne recourir au chômage partiel qu'en dernière instance, après avoir utilisé d'autres instruments de flexibilisation interne du temps de travail que sont les comptes épargne-temps⁴, les droits à congé, et la souplesse des conventions

⁴ Les comptes épargne-temps permettent de ne pas payer en heures supplémentaires des heures effectuées lorsque les carnets de commande sont remplis, ces heures pouvant ensuite être récupérées en temps libre lors de périodes creuses. Depuis les années 2000, les syndicats se sont montrés de plus en plus favorables dans les conventions collectives à cette

collectives et des accords d'entreprise. Depuis le début des années 2000, d'autres outils de flexibilisation du temps de travail ont fait leur apparition dans les conventions collectives ou les accords d'entreprise, comme par exemple les plages d'évolution possible de la durée du travail (*Arbeitszeitkorridore*). Elles prévoient un cadre général pour des variations transitoires du temps de travail hebdomadaire pouvant aller de 26 à 34 heures, comme dans le cas de l'accord signé en Basse-Saxe par IG Metall et la direction de Volkswagen en 2006 (Burda et Hunt 2011, p. 299-302 ; Cette 2012, S. 45-46 ; Spitznagel et Wanger 2012).

Ainsi, le chômage partiel n'expliquerait-il finalement, selon les auteurs et les méthodologies employées, que 25% à 33% de la baisse des heures travaillées par salarié. Le reste de la baisse serait dû à la réduction du temps de travail dans le cadre de conventions collectives (23%), à la réduction des heures supplémentaires (21%) au déstockage des comptes épargne-temps (14%) et à l'augmentation des emplois à temps partiel (17%) (Burda et Hunt 2011, p. 300 ; Fréhaut 2012b, p. 7 ; Charpail 2012, p. 212).

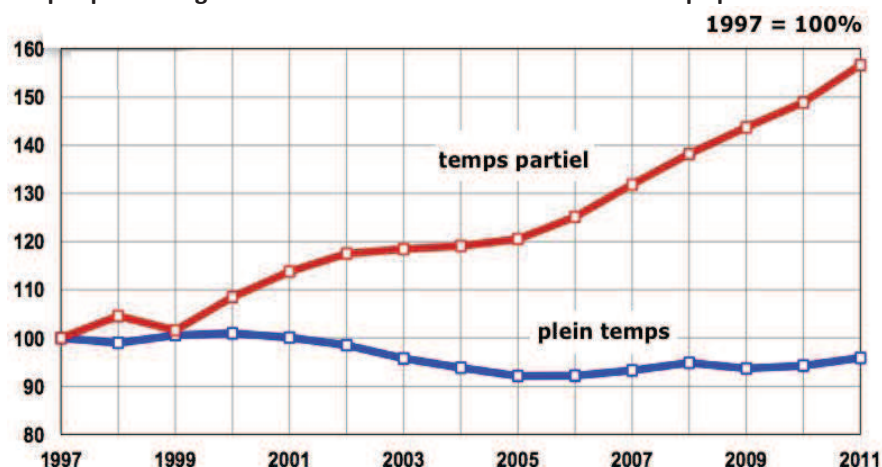
Finalement, la sauvegarde de l'emploi relève moins d'un remède miracle que d'un pacte social renouvelé qui se décline dans un ensemble de mesures destinées à flexibiliser le temps de travail en échange d'une garantie d'emploi. Ce dispositif s'inscrit lui-même dans la continuité d'une politique de l'emploi et des réformes du marché du travail dont il est un élément essentiel, au même titre que les pactes pour l'emploi et la compétitivité du début des années 2000, ou les lois Hartz qui avaient notamment pour objectif d'améliorer la fluidité et l'efficacité du marché du travail sans grever les comptes publics (Bourgeois 2013). La réussite des mesures de chômage partiel n'a, on le voit, aucun caractère miraculeux, elle est intimement liée à la mutation du marché du travail allemand des deux dernières décennies.

Cette transformation du travail et de la structure de l'emploi est cependant très contrastée, et controversée. Elle s'est traduite entre autres par une diminution du travail à temps plein et une forte augmentation du travail à temps partiel (cf. graphique 7), une flexibilité croissante, une baisse continue du nombre d'emplois à temps plein ainsi que par l'extension des formes dites atypiques de travail à un nombre toujours plus élevé de salariés (intérim, mini-jobs, temps partiel de moins de 20 heures hebdomadaires)⁵ (cf. graphique 8).

forme de flexibilité interne. Ils y étaient d'autant plus incités que le patronat garantissait en contrepartie le maintien de l'emploi. En 2003, déjà 41% des salariés disposaient de comptes épargne-temps (Möller 2010, p. 331).

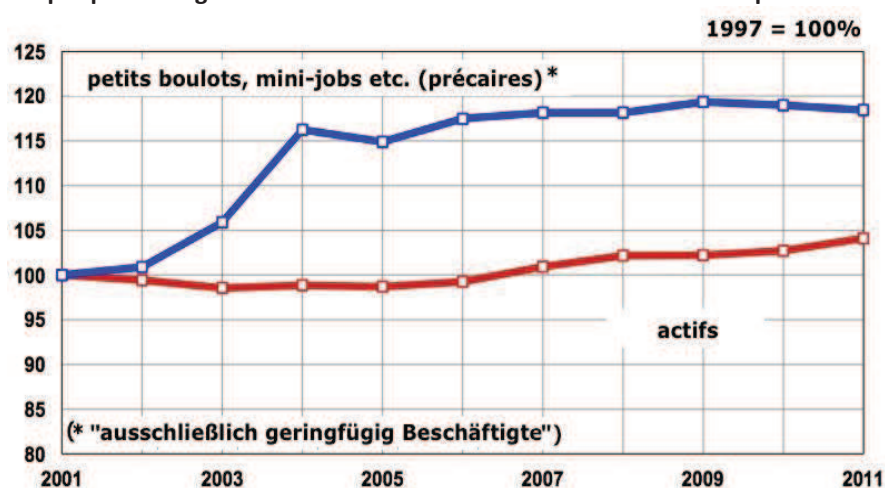
⁵ Cependant, les données relatives à l'évolution de l'emploi atypique appellent néanmoins un commentaire nuancé : en effet, s'il est vrai que la proportion des salariés concernés par les emplois atypiques a augmenté fortement (elle est passée de 32 % en 2000 à 39% en 2008), il apparaît aussi que le poids de l'emploi atypique dans la totalité des heures travaillées est sensiblement moins élevé (24% au total, 7% pour les mini-jobs, 2% pour l'intérim et 1% pour les temps partiels de moins de 20h hebdomadaires), et il a augmenté plus lentement (Spitznagel et Wanger 2012, p. 9-10).

Graphique 7 - Augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel en Allemagne 1997-2011



Source : Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland (2012)

Graphique 8 - Augmentation du nombre de travailleurs en contrats précaires en Allemagne, 1997-2011



Source : Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland (2012)

Pour les personnes concernées, la montée en puissance de l'emploi atypique - un euphémisme qui recouvre finalement presque tous les contrats de travail précaires - se traduit bien souvent par une baisse de la rémunération, une perte de la sécurité d'emploi, une dégradation des conditions de travail, de qualité du travail, et aussi du rapport au travail.

Ces formes de précarité mettent potentiellement en danger la cohésion sociale historique. Elles font craindre l'apparition d'un clivage dans les entreprises entre un noyau privilégié de titulaires d'emplois à temps complet, hautement qualifiés, bien protégés par des conventions collectives et, d'autre part, un nombre croissant de travailleurs intérimaires et d'emplois à temps partiels, exclus du bénéfice des négociations collectives et qui constitueraient une "variable d'ajustement" en cas de difficultés conjoncturelles⁶.

⁶ La question des mutations du travail et de la structure de l'emploi dépasse le cadre du présent article. On consultera utilement les études de Eichhorst et Marx, 2009 ; Giesecke et Wotschack 2009 ; Eichhorst, Marx et Thode 2010 ; Promberger, 2010 ; Heyer et al., 2011; Spitznagel et Wanger 2012 ; Bourgois 2013. C'est dans certains domaines du secteur tertiaire - comme par exemple chez les agents de surface et les services à la personne (soins et accompagnement), que la proportion de contrats précaires et de temps partiel progresse le plus. Contrairement à d'autres pays de l'OCDE tels la France ou les pays scandinaves, les contrats précaires et le temps partiel concernent en Allemagne toujours beaucoup plus les femmes que les hommes (Spitznagel et Wanger 2012).

Avec le recours au chômage partiel a prévalu une fois encore la volonté de trouver des solutions bénéfiques à tous les acteurs de la négociation collective. Les résultats de cette négociation reposent sur un consensus qui semble garantir de manière durable la paix sociale et la compétitivité des entreprises. Cependant, les conditions et les choix qui ont présidé à la réussite incontestable du recours au chômage partiel posent en filigrane, la question du périmètre de la solidarité face à la crise et de l'équité du dispositif vis à vis des salariés précaires qui s'acquittent aussi des cotisations sociales finançant le chômage partiel.

Enfin, la solution du chômage partiel face à la crise économique illustre la mutation du "modèle social" allemand (Lasserre 2011). L'Etat social qui, depuis les réformes Hartz, est devenu moins généreux à l'égard de ceux qui perdent leur emploi, ou qui sont sans emploi, a préféré concentrer ses efforts sur la sauvegarde des emplois qualifiés, gage de compétitivité pour l'avenir.

Quels enseignements peut-on tirer de cette expérience pour la France ? La solution du chômage partiel ne paraît pas transposable "en kit" en France : l'absence de pacte social, de réformes structurelles et l'état calamiteux des finances publiques semblent rendre le coût financier global du dispositif hors de portée⁷. En revanche, il est possible de s'inspirer de la méthode et des principes de cette action réformatrice qui parviennent à combiner avec succès et dans la durée la protection de l'emploi et la préservation de la compétitivité des entreprises pour affronter les défis de la mondialisation.

⁷ Un des secrets de la réussite spectaculaire du chômage partiel en Allemagne a en effet résidé dans la brièveté de la récession conjoncturelle qui a rendu supportable le poids financier du dispositif.

BIBLIOGRAPHIE

- Aglietta, Michel (2010) : *La crise*. Paris : Editions Michalon.
- Bach, Hans-Uwe / Crimmann, Andreas / Spitznagel, Eugen / Wießner, Frank (2009) : Kurzarbeit : Atempause in der Krise. In : *IAB-Forum Spezial 2009*, p. 52-63.
- Bach, Hans-Uwe / Spitznagel, Eugen Frank (2009) : Kurzarbeit. Betriebe zahlen mit – und haben was davon. In : *IAB-Kurzbericht 17 / 2009*, p. 1-8.
- Balleer, Almut et al. (2013): Does short-time work save jobs? A business cycle analysis. In : *IZA Discussion Paper*, No. 7475.
- Bosch, Gerhard (2010) : Stunden und nicht Beschäftigte entlassen - Kurzarbeit verlängern. In : *IAQ-Standpunkte 2 / 2012*.
- Bourgois, Isabelle (2013) : Les réformes Hartz, remise en cause de l'Etat social. In : *Regards sur l'économie allemande*, n° 108, p. 15-35.
- Boyer, Robert (2006) : *La flexicurité danoise - Quels enseignements pour la France*. Paris : Editions Rue d'Ulm Presses de l'Ecole normale supérieure, Paris.
- Brenke, Karl / Grabka, Markus M. (2011) : Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. In : *DIW Wochenbericht*, 45 / 2011 / 45, p. 3-15.
- Brenke, Karl / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2010) : Kurzarbeit : Nützlich in der Krise, aber nun den Ausstieg einleiten. In : *DIW-Wochenbericht*, 16 / 2010. p. 2-13.
- Brenke, Karl / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2011) : Short-Time Work : The German Answer to the Great Recession. In : *IZA Discussion Paper*, No. 5780.
- Bundesagentur für Arbeit (2012) : Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2011. En ligne : <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentral/Jaehrliche-Analytikreports/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-nav.html> (dernière consultation le 29 juin 2014).
- Bundesagentur für Arbeit (s. d.) : Merkblatt 8a - Kurzarbeitergeld Arbeitgeber (gültig ab 01.01.2014). En ligne : <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Arbeitslosigkeitdroht/Kurzarbeit/index.htm> (dernière consultation le 23 juin 2014).
- Bundesagentur für Arbeit (s. d.) : Merkblatt 8b - Kurzarbeitergeld Arbeitnehmer (gültig ab 01.01.2014). En ligne : <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Arbeitslosigkeitdroht/Kurzarbeit/index.htm> (dernière consultation le 23 juin 2014).
- Burda, Michael C. / Hunt, Jennifer (2011) : What explains the German labor market miracle in the Great Recession ? In : *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 42/1, p. 273-319.
- Calavrezo, Oana / Duhautois, Richard / Walkowiak, Emmanuelle (2009) : Chômage partiel et licenciements économiques. In : *Les 4 pages du CEE*, mars 2009, n° 63.
- Calavrezo, Oana / Lodin, François (2012) : Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 : forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite. *DARES Analyses*, janvier 2012, n° 004.
- Cette, Gilbert (2012) : Commentaire. In : Conseil d'Analyse économique (éd.). *Les mutations du marché du travail allemand*. La documentation française, p. 35-50.
- Charpail, Christine (2012) : France - Allemagne : l'incomparable chômage partiel. In : *La Revue de l'Ires*, n° 74, p. 209-221.
- Colletis, Gabriel (2004) : Mutation du "modèle rhénan" et avenir du modèle européen. In : *Regards sur l'économie allemande*, n° 67, CIRAC, p. 7-14.
- Didier, Michel (2012) : Complément. In : Conseil d'Analyse économique (éd.). *Les mutations du marché du travail allemand*. La documentation française 2012, p. 51-55
- Eichhorst, Werner (2012) : The unexpected appearance of a new German model. In : *IZA Discussion Paper*, No. 6625.
- Eichhorst, Werner / Marx, Paul (2009) : Le chômage partiel, amortisseur social de la crise ? In : *Regards sur l'économie allemande*, n° 90, p. 23-30.
- Eichhorst, Werner / Marx, Paul / Thode, Eric (2010) : Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. In : *IZA Research Report*, Nr. 25.

- Flash Natixis (2010) : Peut-on comprendre l'évolution de la productivité du travail après la crise. In : *Flash Natixis*, n° 208 3-5-2010.
- Fréhaut, Perrine (2012a) : Complément. Quelques éléments d'analyse sur les dispositifs de chômage partiel en France et en Allemagne. In : Conseil d'Analyse économique (éd.). *Les mutations du marché du travail allemand*. La documentation française 2012, p. 57-84.
- Fréhaut, Perrine (2012b) : Chômage partiel, activité partielle, Kurzarbeit : quelles différences entre les dispositifs publics français et allemand ? In : *Trésor-éco*, nov. 2012, n°107.
- Giesecke, Johannes / Wotschack, Philip (2009) : Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte. In : *WZBrief Arbeit*. No. 1.
- Heyer, Gerd et al. (2011) : Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik : Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. In : *IAB Discussion Paper* 17 / 2011.
- Hijzen, Alexander / Martin, Sebastien (2013) : The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery) : A Cross-Country Analysis. In : *IZA Discussion Paper*, No. 7291.
- Hofstätter, Maria / Putz, Sabine / Bock-Schappelwein, Julia et al. (2011) : *Kurzarbeit in Deutschland und Österreich*. Endbericht. Wien : Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO-Monographien).
- Jorion, Paul (2009) : *La crise du capitalisme américain*. Paris : Editions du Croquant, Paris.
- Jorion, Paul (2011) : *Le Capitalisme à l'agonie*. Paris : Fayard, Paris.
- La Tribune* (30-1-2012) : Sarkozy prend des risques en faisant constamment référence au modèle allemand (Reuters). En ligne : <http://www.latribune.fr/actualites/economie/union-europeenne/20120130trib000681307/sarkozy-prend-des-risques-en-faisant-constamment-reference-au-modele-allemand.html> (dernière consultation le 29-6-2014).
- Le Cohu, Pierre (2009) : Du TRILD à l'activité partielle de longue durée. In : Les cahiers du DRH, n° 156, juillet 2009, p. 37-41.
- Le Monde* (29-2-2012) : Sarkozy-Hollande : deux conceptions du modèle économique allemand (Daniel Chopin). En ligne : http://www.lemonde.fr/idees/article/2012/02/29/sarkozy-hollande-deux-conceptions-du-modele-economique-allemand_1649665_3232.html (dernière consultation le 29-6-2014).
- Le Point* (18-1-2012) : Sarkozy vante le modèle allemand, mais peut-il imiter Schröder ? (AFP). En ligne : http://www.lepoint.fr/politique/sarkozy-vante-le-modele-allemand-mais-peut-il-imiter-schroder-18-01-2012-1420560_20.php (dernière consultation le 29-6-2014).
- Lasserre, René (2012) : Du bon usage du « modèle allemand. In : *Regards sur l'économie allemande*, n° 90, p. 1-2.
- Libération* (28-1-2014) : Emploi : le modèle allemand fait tache (Luc Peillon). En ligne : http://www.liberation.fr/economie/2014/01/28/emploi-le-modele-allemand-fait-tache_976233 (dernière consultation le 29-6-2014).
- Mandl, Irene / Mascherini, Massimiliano (2011) : Potenziale der Kurzarbeit. In : *WSI Mitteilungen*, 7 / 2011, 363-368.
- Möller, Joachim (2010) : The German labor market response in the world recession - de-mystifying a miracle. In : *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42, p. 325-336.
- Promberger, Markus (2010) : 5 ans de Loi Hartz : Continuité et ruptures dans les politiques allemandes de lutte contre la pauvreté. In : *Regards sur l'économie allemande*, n° 96, p. 5-12.
- Outin, Jean-Luc (2013) : Crise financière, crise économique et crise sociale : un enchaînement à hauts risques. In : *Informations sociales*, n° 180, p. 10-21.
- Schneider, Hilmar (2012) : Wie nachhaltig ist das deutsche Jobwunder ? Eine Reformbilanz. In : *IZA Standpunkte*, Nr. 51.
- Spitznagel, Eugen / Wanger, Susanne (2012) : Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne. In : *Regards sur l'économie allemande*, n° 104, p. 5-14.
- Völkel, Brigitte (1997) : Kurzarbeit in den neuen Bundesländern. In : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (Sonderdruck), Jg. 30 / H. 1, p. 127-149.
- Walton, Richard / McKersie, Robert (1965) : *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. New York : Mc Graw-Hill.

Will, Henner (2010) : *Kurzarbeit als Flexibilisierungsinstrument. Hemmnis strukturellen Wandels oder konjunkturelle Brücke für Beschäftigung?* Düsseldorf : Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) / Hans-Böckler-Stiftung.